

Таблица – Задачи и содержание укрепления трудовой дисциплины на предприятии

Задачи	Основное содержание работы	Орган управления, участники исполнения
Воспитание сознательности и ответственности у работников за исполнение своих трудовых обязанностей	Применение мер поощрения за добросовестный труд и мер воздействия за нарушение трудовой дисциплины, организация работы с вновь поступившими, учет нарушителей трудовой дисциплины	Руководители подразделений, ОК, профком
Повышение уровня руководства трудовыми коллективами	Подбор, расстановка и воспитание руководящих кадров, повышение квалификации руководителей	Руководитель предприятия, ОК
Устранение причин, препятствующих нормальному исполнению работниками своих трудовых обязанностей	Повышение уровня обеспечения цехов, участков, бригад, рабочих мест материалами и инструментами, улучшению энергетического, наладочного, ремонтного и транспортного обслуживания, совершенствованию учета внутрисменных потерь рабочего времени	ОМТС, ОГТ, ОГМ, ООТиЗ, ОГЭ, линейные руководители
Создание организационно-технических условий, облегчающих исполнение работниками своих трудовых обязанностей	Разработка и внедрение мероприятий по сокращению ручного тяжелого, монотонного труда, охране труда, улучшению санитарно-гигиенических условий на основе внедрения прогрессивной технологии, средств механизации и автоматизации, широкого применения ЭВМ	ОГМ, ОГК, ОТБ, ООПУ, линейные руководители
Создание организационно-технических условий, содействующих соблюдению работниками трудовой дисциплины	Совершенствование систем табельного учета, пропускного режима, охраны объектов и имущества, учета рабочего времени и т.п. на основе внедрения технических средств ЭВМ и т.п.	ОК, ООТиЗ, ИВЦ, ВОХР, бухгалтерия
Создание экономических условий, содействующих добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей	Совершенствование организации, нормирования и оплаты труда, стимулирования за выполнение и перевыполнение плановых заданий по укреплению трудовой дисциплины, развитие внутрипроизводственного, бригадного хозрасчета и коллективного подряда, улучшение планирования и учета выполнения норм выработки и нормирования заданий и т. д.	ООТиЗ, ПЭО, профком, руководители подразделений

МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Косенко З.Г.

Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь

Для обоснования и разработки системы мер регулирования заработной платы следует учитывать условия, в которых находилась экономика республики в течение последних десятилетий. Особенности современной политики, границы и глубина государственного участия в регулировании доходов определяются характером и причинами сложившихся деформаций в экономике.

Многие страны после недавнего кризиса демонстрируют период устойчивого роста. В Беларуси стремление быстрее преодолеть последствия кризиса вылилось в то, что реальные доходы населения очень быстро вернулись к докризисному уровню. По итогам 2013 года, согласно оценкам официальной статистики, реальные располагаемые денежные доходы населения выросли на 17,6 %. В 2014 году рост реальных располагаемых доходов населения составит 3 % [1].

Ранее правительство закладывало на этот период их рост в размере 6 %. Напомним, в 2012 году реальные рас-

полагаемые денежные доходы выросли на 21,5 %. С ростом доходов, несмотря на снижение темпов их роста, контрастирует начавшаяся стагнация белорусской экономики. Международный валютный фонд рекомендует снизить темпы роста заработной платы, акцентируя внимание на ухудшении платежного баланса, которое вызвано, в том числе, быстрым ростом зарплат и увеличением целевого кредитования. В создавшейся ситуации необходимо применять комплексный подход в политике регулирования доходов, нацеленный на жесткое управление внутренним спросом.

Основным доходом населения Республики Беларусь, и часто единственным, является заработная плата. Наемный работник, поскольку не обладает, как правило, другими ресурсами, вынужден продавать свою рабочую силу. Это предопределяет его уязвимость на рынке труда и опору на систему мер государственного регулирования. Как представляется, в ней наметилось смещение

в сторону более активного применения косвенных мер, при этом прямые меры регулирования также не утрачивают своего значения.

Логическим продолжением начатой с 2009 года либерализации в области оплаты труда является принятый в 2011 году Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» [2, с. 13–15].

Наиболее эффективным средством государственного регулирования заработной платы в странах с рыночной экономикой является определение гарантированного минимума. В Беларуси установлен размер минимальной заработной платы (МЗП). Месячная минимальная заработная плата с 1 января 2014 года составляет 1 млн 660 тыс. рублей, часовая минимальная заработная плата – 9 тыс. 890 рублей [1].

При этом регулирование минимальной заработной платы в Республике Беларусь стало одним из основных прямых регуляторов доходов населения. Размер минимальной заработной платы определяется, исходя из минимального потребительского бюджета. В коллективных договорах, соглашениях (кроме тех, стороной которых является организация, финансируемая из бюджета и пользующаяся государственными дотациями) может предусматриваться более высокий размер минимальной заработной платы. Государственное регулирование в настоящее время предполагает ежегодный (в начале года) пересмотр минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата в сфере трудовых отношений обеспечивает социальную защиту наемных работников.

Используемый в современной экономике Республики Беларусь механизм индексации заработной платы предусматривает частичную компенсацию инфляционных потерь населению. Аналогичный подход, когда индексации подлежит только часть дохода, нередко применяется в мировой практике. Это обусловлено тем, что между индексацией и ростом цен не должно быть прямой пропорциональной зависимости, поскольку именно за счет того зазора, который образуется между ростом цен и ростом доходов, и достигается сбалансированность рынка, и в этом случае не провоцируется новый виток инфляции. Правительства некоторых государств, прилагая усилия

по сдерживанию роста заработной платы в условиях роста цен, в отдельные годы ограничивали или вовсе отменяли индексацию (например, Финляндия, Норвегия).

Действенной косвенной мерой регулирования заработной платы является налогообложение. Республика Беларусь в 2009 году перешла при исчислении подоходного налога с физических лиц с прогрессивной на пропорциональную ставку. К достоинствам пропорциональной ставки подоходного налога можно отнести следующее: простота в применении; существенное снижение транзакционных (административных и судебных) издержек (в развитых странах они составляют около 5 % от налоговых сборов), выход доходов из тени. За последнее десятилетие число стран с плоской шкалой подоходного налога резко увеличилось, на сегодняшний день плоскую шкалу подоходного налогообложения используют более 30 стран.

Для минимизации степени неравенства физических лиц по доходам при расчете подоходного налога применяется налоговый вычет. Однако проблемой при исчислении подоходного налога является незначительная величина налогового вычета. Решение отечественные экономисты видят в ее увеличении до БПМ, что в свою очередь приведет к повышению уровня жизни населения, к дальнейшему сокращению неравенства в доходах, стимулированию потребления.

Косвенное регулирование заработной платы также завязано на передаточных механизмах денежно-кредитной и валютной политик. Ужесточение политики в денежной сфере с целью ограничения *рублевой денежной массы, сдерживание роста обменного курса белорусского рубля* выступают в сложившейся ситуации как меры, направленные на повышение покупательной способности заработной платы и сдерживание инфляции.

Литература

1. Оплата труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.mintrud.gov.by. – Дата доступа : 24.02.2014.
2. *Большаков, С. С* 1 июня отменено государственное регулирование оплаты труда у большинства организаций (Комментарий к Указу Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда») / С. Большаков // Главный Бухгалтер. – 2011. – № 20 (692).

МЕЖДУНАРОДНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Костина Т.А.

Государственный институт управления и социальных технологий БГУ, г. Минск, Республика Беларусь

Одним из крупнейших международных институтов маркетинговых и социальных исследований «GfK Group» – Gesellschaft für Konsumforschung (Общество по изучению потребителя) с 8 февраля по 4 апреля 2011 г.

было проведено исследование вовлеченности персонала при помощи online, телефонных и личных опросов по анкете, разработанной экспертами, с учетом особенностей по демографическому составу, отраслевой заня-